

Ersättningspolicy

Beslutad av Styrelsen i Avanza Fonder AB, 2019-12-13

1 Utformning av Avanzas ersättningsregler

Denna policy, som ersätter tidigare utfärdad policy, är fastställd av styrelsen i Avanza Bank Holding AB (publ) att gälla för samtliga bolag i Avanzakoncernen (Avanza). Vid styrelsemöten i dotterbolagen har beslut tagits om att ansluta sig till moderbolagets beslut att fastställa denna policy.

I denna policy fastställs grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp, samt hur Avanza ska definiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Avanzas, och i tillämpliga fall förvaltade fonders, riskprofil.

Denna policy bildar, tillsammans med riktlinjer och analys av risktagare, samt riskanalys, det interna styrande regelverket för Avanzas ersättningsregler och baseras på gällande externa regelverk i ersättningsfrågor.

Policy, riktlinjer, analys av risktagare samt riskanalys, ska alla årligen ses över och efter beredning i ersättningsutskottet fastställas av styrelsen i respektive bolag inom Avanza.

Avanza ska ha ersättningsregler som dels är förenliga med och främjar en effektiv riskhantering och som dels inte uppmuntrar otillbörligt risktagande. Ersättningarna ska främja Avanzas långsiktiga intressen. Ersättningsreglerna ska vidare vara utformade så att de inte skadar upprätthållandet av en sund kapitalbas. Avanzas kapitalisering och likviditet får inte äventyras. Avanzas ersättningsregler ska även ta hänsyn till alla Avanzas kunder, i syfte att se till att kunderna behandlas rättvist och att deras intressen inte påverkas negativt av ersättningsreglerna.

Avanzas ersättningsregler ska vara utformade så att det uppmuntrar till goda prestationer och attraherar nya medarbetare, samtidigt som de ska motverka överdrivet risktagande, motverka intressekonflikter mellan Avanza, dess anställda och kunder, samt främja en sund och effektiv riskhantering. Ersättningssystemet ska överensstämma med Avanzas affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen och inte vara utformat så att det äventyrar Avanzas kapitalisering och likviditet.

Vidare ska Avanzas ersättningsregler vara utformade i enlighet med de krav som ställs upp i externa regler gällande för de verksamheter som bolag i Avanza bedriver.

2 Grunder och principer för fastställande av ersättning

Avanza ska tillämpa individuell lönesättning. Lönenivån ska göra det möjligt att rekrytera ny personal och att behålla och motivera befintlig personal. Alla beståndsdelar i ersättning inom Avanza ska hänföras till antingen fast eller rörlig ersättning.

Fast ersättning ska vara på förhand bestämd för det arbete en medarbetare är anställd att utföra och ersättningen ska återspegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes anställningsavtal och arbetsbeskrivning.

Provisionsbaserad ersättning, utöver den fasta grundlönen, är en form av rörlig ersättning som ska vara utan koppling till sådana framtida riskåtaganden som kan komma att ändra Avanzas, och i tillämpliga fall förvaltade fonders, resultat- eller balansräkning.

Rörlig ersättning ska vara ersättning som inte är på förhand bestämd till belopp eller storlek, och den ska baseras på en kvalitativ utvärdering av individuella prestationer, i relation till uppsatta individuella mål. I syfte att förhindra intressekonflikter ska de kvalitativa kriterierna i utvärderingen bland annat återspegla efterlevnad av regelverk som Avanza måste följa, rättvis behandling av kunder och kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls kunder.

För medarbetare som erhåller rörlig ersättning ska det föreligga en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning och det ska vara möjligt att fastställa den rörliga ersättningen till 0 kr.

Kriterier som styr möjligheterna att få rörlig ersättning ska inte uppmuntra till ett för stort risktagande, eller uppmuntra till ett agerande som kan innebära intressekonflikter i förhållande till kunder, till samarbetsparter, till andra bolag i Avanza eller till andra verksamheter inom Avanza.

Garanterad rörlig ersättning får inte lämnas annat än i samband med nyanställning och om det finns särskilda skäl för det, samt i så fall vara begränsad till det första anställningsåret.

3 Risktagare

Med "anställda vars ansvarsområde och funktion har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil" (nedan "Risktagare") ska avses de medarbetare inom Avanza som baserat på kvalitativa och kvantitativa kriterier anses kunna påverka Avanzas resultat- och balansräkning, samt såvitt avser Avanza Fonder AB, även förvaltade fonders riskprofil.

4 Uppskjuten utbetalning, bortfall av ersättning

Rörlig ersättning till Risktagare, även omfattande ersättning som tidigare har fastställts men där utbetalningen har skjutits upp, ska endast betalas ut eller övergå till den anställde till den del det är försvarbart med hänsyn till Avanzas finansiella situation och motiverat enligt Avanzas, den berörda affärsenhetens och den anställdes resultat. Innehållen del av rörlig ersättning ska även kunna falla bort helt av samma skäl.

5 Analys av Risktagare

Löpande i samband med förändringar, samt årligen, ska en analys göras av vilka av Avanzas medarbetare som omfattas av begreppet Risktagare. Analysen ska göras utifrån Avanzas specifika omständigheter och samtliga risker, beakta såväl kvalitativa som kvantitativa kriterier och identifiera de medarbetare vars arbetsuppgifter kan ha en väsentlig inverkan på Avanzas riskprofil, samt såvitt avser Avanza Fonder AB även förvaltade fonders riskprofil.

6 Bedömning och utvärdering

Årligen ska kontrolleras bland annat om Avanzas hantering av ersättningar överensstämmer med det interna regelverket för Avanzas ersättningssystem. Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen i respektive bolag inom Avanza.

Efter nämnda årliga kontroll, ska en bedömnings- och utvärderingsprocess av Avanzas ersättningssystem genomföras, varvid även ska ingå att identifiera eventuella intressekonflikter med anledning av ersättningssystemet. I samband med sådan årlig översyn ska riskanalys, policy och riktlinjer ses över och uppdateras, samt därefter fastställas av respektive bolags i Avanza styrelse.

7 Intressekonflikter

De åtgärder som Avanza vidtagit för att hantera eventuella intressekonflikter med anledning av Avanzas ersättningssystem framgår av denna policy, "*Riktlinjer om ersättningar*" samt respektive koncernbolags "*Riktlinjer om intressekonflikter*".

8 Offentliggörande

På bland annat Avanzas webbplats ska Avanza förklara hur det uppfyller ersättningsreglerna i för koncernbolagen relevanta regelverk.